

חוזרים

חוו"ד בעניין החובה לשלם פיצויי פיטורים בנסיבות של הפסקת יחסי עבודה על רקע סיום אשרת שהיה

הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד הכלכלה פרסמה חוות דעת ביחס לחובה לשלם פיצויי פיטורים למסתננים בסיום העסקה. להלן חוות הדעת:

בנסיבות שלהלן:-

אדם שהסתנן לישראל מסיבות השמורות עימו.

שהה כאן ועבד כאן במשך תקופה. באשרת שהיה זמנית שלא לצורך עבודה.

ביום מסוים הפסיק עבודתו, כי ביקש לצאת מרצונו מישראל,

או

כי קיבל הוראה להתייצב במתקן שהיה בחולות, עד אשר יוחלט בעניינו או שיצא מישראל מרצונו -

יהיה זכאי לקבל פיצויי פיטורים.

עמדה זאת מתבססת על הבסיסים הנורמטיביים בחוק ובפסיקה כלהלן:-

הבסיס הנורמטיבי בחוק לחובת פיצויי פיטורים:

סעי' 1 לחוק פיצויי פיטורים(1)

סעי' 8 לצו הרחבה בנוגע לפנסיה(2)

אשר על כן

חלק גדול מהסכום יועבר לאדם זה במסגרת הסכומים שהופרשו ונחסכו מכוח צו ההרחבה בעניין הפנסיה -

(בכפוף לכך שאין מניעה, כמפורט בצו, למסור לו את הכספים (לפי סעי' 16 ו-17 לח' פיצויי פיטורים).

הוא יקבל רכיב זה (פיצויי הפיטורים שנחסכו לפי צו ההרחבה בנוגע לפנסיה), ביחד עם יתר הרכיבים שנחסכו בחסכון הפנסיוני בהתאם לצו, במועד סמוך ליציאתו מהארץ או במועד זכאותו לפנסיה זיקנה, כאמור בצו (במועד המוקדם).

אם לא הופרשו כספים כחוק בגין עבודתו של עובד זה לפי הוראות צו ההרחבה - העובד יהיה זכאי בהתאם להלכה הפסוקה(3) לקבל את כל הכספים אשר לא הופרשו עד למועד סיום עבודתו, לרבות רכיב ההפרשה ע"ח פיצויי פיטורים - כאמור לעיל.

לגבי יתרת הפיצויים -

אלה ישולמו בהתאם לחוק(4) ועל בסיס הקביעות הרלבנטיות של ביה"ד לעבודה(5) בהם נקבע כי נכון וראוי לפרש המונח "פוטר" ככזה הכולל הפסקת יחסי עבודה בנסיבות של העסקת שוהה שלא כחוק אשר מסתיימת מחמת הרחקתו של השוהה מן הארץ.

לא מיותר לציין כי הלכה זאת - של חיוב מעסיקים לשלם לעובדים בנסיבות של הפסקת יחסי עבודה של עובדים זרים עם מעסיקיהם, שאינה נובעת למעשה מהאינטרס של העובדים, אלא ממימוש אינטרסים של המדינה - הוכרה ע"י ביה"ד גם בפסקי דין נוספים(6), אשר בהם הובהא גם עמדת היועמ"ש ועמדת ארגוני המגזר השלישי.

(1) הזכות לפיצויי פיטורים

1. (א) מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפוטרו פיצויי פיטורים.

2. (ב) ההפקדות ותשלומי המעביד עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בסעיף 7 לעיל, לא ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה בו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד.

"אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים.

(3) עע(ארצי) 633/09 - אולג לונגו; עע(ארצי) 137-08 - מטין אילינדז

(4) סעי' 14 לחוק פיצויי פיטורים ביחד עם סעי' 9 לצו ההרחבה בנוגע לפנסיה

מה במבזק

חוזרים

■ חוו"ד בעניין החובה לשלם פיצויי פיטורים בנסיבות של הפסקת יחסי עבודה על רקע סיום אשרת שהיה

סוגיות בדיני עבודה

■ דינה של היעדרות בגין שמירת הריון לעניין חישוב פיצויי פיטורים

■ זכות להיעדרות בתשלום בגין יום בחירה

תקציר פסיקה

סיכומם של דברים

הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד הכלכלה פרסמה חוות דעת ביחס לחובה לשלם פיצויי פיטורים למסתננים בסיום העסקה.

(5) ובפרט בפסקי הדין שלהלן: - עע (ארצי) 145/07 - גדיק אוגוסטין נ' אהרון המל; עב (ת"א) 7205/02, נשוא הערעור בעע (ארצי) 145/07
 (6) עע(ארצי) 633/09 - אולג לונגו; עע(ארצי) 137-08 - מטין אילינדז; עא (ת"א) 3375/07 - ארקוצ' אבאס

להלן קישור למידע באתר משרד הכלכלה -

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/169E39BF-B620-4357-A6D2-5945700668EA.htm>

סוגיות בדיני עבודה

דינה של היעדרות בגין שמירת הריון לעניין חישוב פיצויי פיטורים

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 קובע, כי היעדרות בגין שמירת הריון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה".

בית הדין האזורי לעבודה יישם הוראה זו וקבע, כי יש לקחת בחשבון את כל התקופה בה שהתה העובדת בשמירת הריון לצורך וותק לעניין חישוב פיצויי פיטורים (ראה למשל דמ 2397/03 אור (שבת) לי נגד צוברי דליה, דינים אזורי לעבודה 2004 (8) 349; דמ 7055/08 שרון עמבר נגד אביגל שרותי כוח אדם ועבודה בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2009 (72) 654; דמ 50917-04-13 רות שטר (מימון) נגד אילנה הילה בוטנסקי, דינים אזורי לעבודה 2013 (179) 102).

עם זאת יצוין, כי בהיעדר הלכה מכרעת של בית הארצי לעבודה בעניין זה, תיתכנה פרשנויות נוספות ביחס לסיווג התקופה. למשל, חופשה ללא תשלום - מתוך תקופה של שמירת הריון יילקחו כוותק לצורך חישוב פיצויי פיטורים 14 יום בלבד, כפי שנקבע בעב 11049/05 מירב בר נגד אורי ליבני, רו"ח, דינים אזורי לעבודה 2008 (49) 1296 (ראה גם דמ 11664-06-14 שירן עזריאל נגד נוח ושו"ת חברת עורכי דין, דינים אזורי לעבודה 2015 (109) 176 ודמ 11664-06-14 שירן עזריאל נגד נוח ושו"ת חברת עורכי דין, דינים אזורי לעבודה 2015 (109) 176).

זכות להיעדרות בתשלום בגין יום בחירה

עו"ד עמוס הלפרין

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים. להלן נסקור את מעמדם הנורמטיבי של ימי היעדרות אלו:

בסעיף 18א' לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח 1948 נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, חגים כגון חנוכה, פורים, ל"ג בעומר וימי צום כגון ט' באב וי"ז בתמוז אינם נחשבים כ"יום חג", שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה להם(*) נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951(**), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בתוספת(***) מצויים חגים ומועדים יהודיים שאינם מוסדרים בפקודת סדרי השלטון והמשפט וכן ימי חג של עדות ודתות אחרות וימים בין לאומיים כגון יום האישא.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל.

סיכום של דברים

סעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 קובע, כי היעדרות בגין שמירת הריון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה".

סיכום של דברים

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים.

(*) לדוגמה: ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה וצו ההרחבה אשר הוצא מכוחו ביום 11/8/2010, צו ההרחבה בענפי המתכת החשמל והאלקטרוניקה (המוסכים והתוכנה) מיום 31/12/1973.

(**) הסעיף נכנס לתוקף החל מיום 31.05.2010

(***) להלן רשימת הימים שבתוספת: צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

חגי העדה השומרונית: יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.

חגי הנוצרים: ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.

חגי המוסלמים: ערב ראש השנה ההגירית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראגי); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

חגי הדרוזים: ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

וכן יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית, חג הסיגד, יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם

הכותב - עו"ד ב"כ עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיות ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקציר פסיקה חדשה



בית הדין הארצי קבע כי בהחלטת ניוד של עובד לתפקיד חדש, המעסיק מחויב לשמור על תנאי העסקה קודמים ולא לשנותם באופן חד צדדי
ע"ע 7549-12-13 אורט ישראל נ' מירי רז (טרם פורסם). ניתן ביום 10.9.2015, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

בית הדין הארצי פסק, כי המעסיקה פיצלה באופן מלאכותי בין החלטת הניוד של העובדת מתפקידה לתפקיד חדש לבין החלטה על תנאי שכר מופחתים. נקבע, כי כל עוד לא ניתנת הסכמת העובדת לתנאי העסקתה החדשים, המעסיקה מחויבת לשמור על תנאי שכרה, מלבד התוספת צמודת תפקיד, שכן צד לחוזה עבודה אינו רשאי לשנות אחד מתנאיו באופן חד צדדי, תנאי המצוי בליבת הסכם העבודה האישי של העובדת. ניוד עובדים מתפקיד לתפקיד אמנם מצוי, ככלל, במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, אך כפוף למגבלות שונות לרבות מכוח הסכם קיבוצי או אישי. במסגרת זו יש לציין את חובת המעסיק, גם מעסיק פרטי, לקבל את החלטת הניוד בתום לב ובהגינות, משיקולים עניינים, לאחר מתן זכות טיעון, ותוך לקיחה בחשבון של מלוא השלכות החלטה על העובד. לאור האמור נקבע כי יש לאשר את תוצאת פסק דינו של בית הדין האזורי, ובהתאם לדחות את שני הערעורים.

תקציר פסק הדין מאת:

עו"ד מורן טימן-גוגול

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיות ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.